

# Les travailleurs vont et viennent

Une analyse de la dynamique des travailleurs en Belgique pour la période 2006-2011 dans le cadre de la Chair Federgon 'Dynamique du marché de l'emploi'

Ludo Struyven - Sem Vandekerckhove  
HIVA-KU Leuven

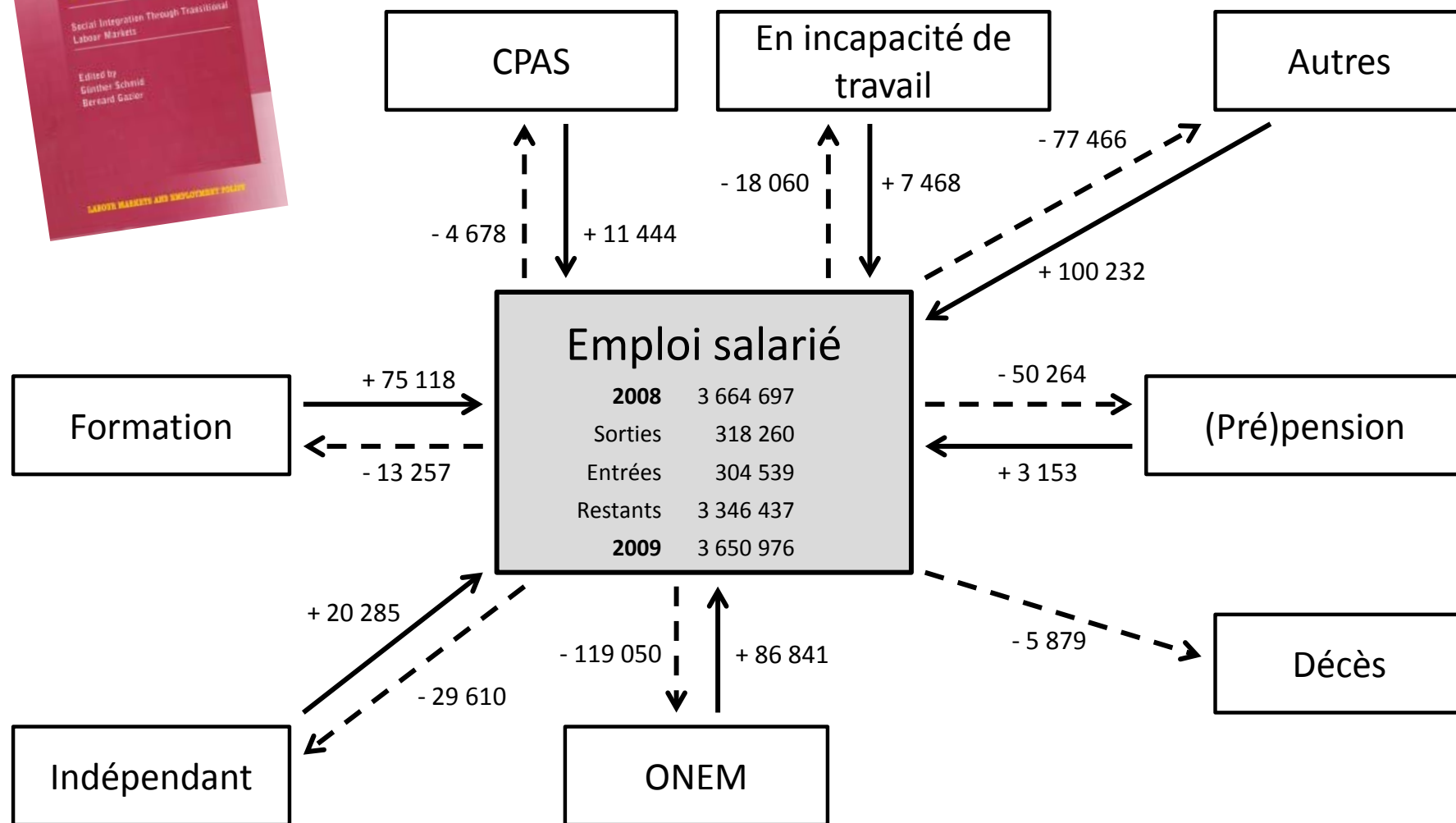
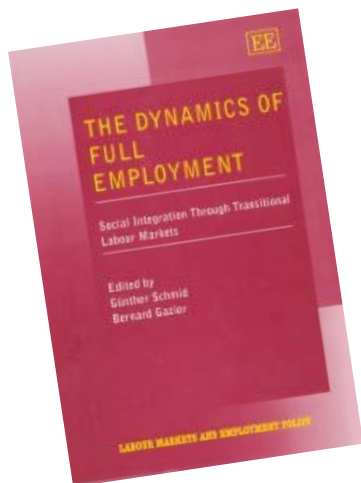
- I. La dynamique totale des travailleurs
- II. La mobilité professionnelle
- III. La mobilité professionnelle intersectionnelle et intrasectorielle
- IV. Le travail après l'intérim
- Quelques elements pour le débat

# I. La dynamique totale des travailleurs



# I. La dynamique totale des travailleurs

- Quelle est la dynamique ?
- Comment évolue la dynamique ?
- Quels facteurs déterminent la dynamique ?

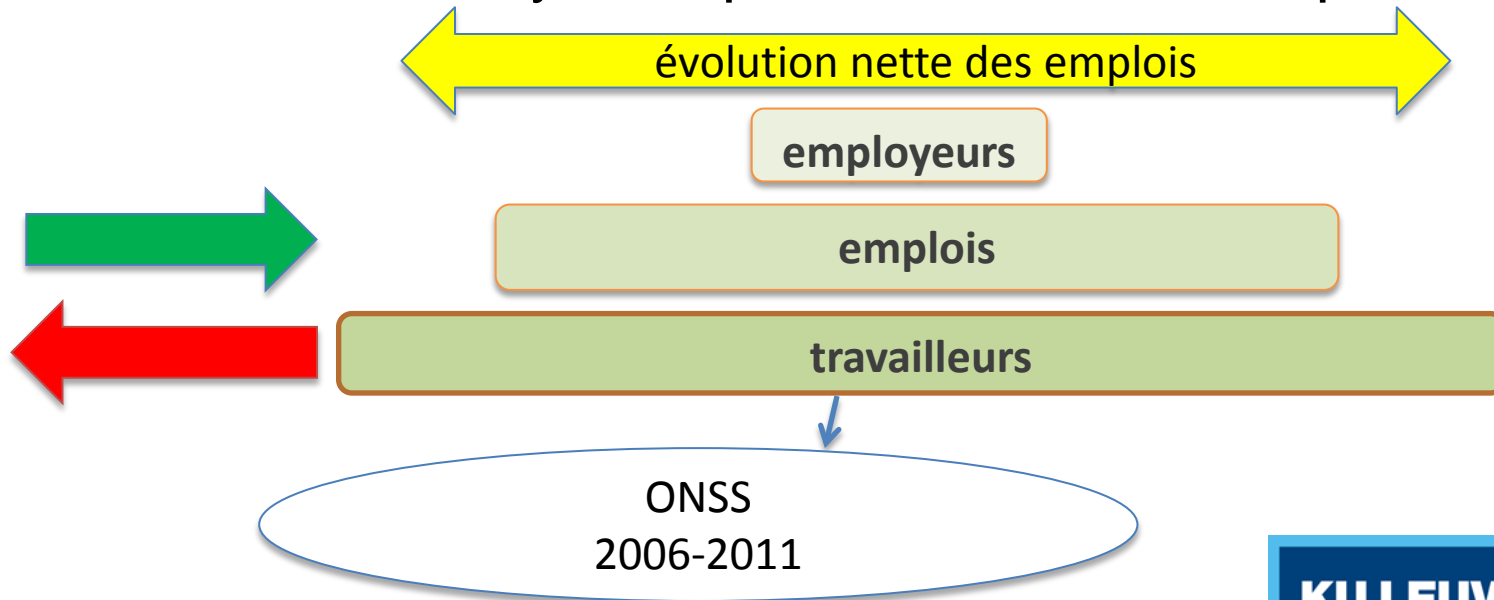


# Le paradoxe de la dynamique du marché de l'emploi

- Les emplois continuent à exister, même si l'entreprise disparaît
- Les entreprises continuent à recruter des employés, même si leur emploi se rétrécit et aussi en temps de crise

# Comment résoudre ce paradoxe ?

- L'analyse traditionnelle : principalement ciblée sur les niveaux du travail et chômage  
= 'la pointe de l'iceberg'
- Nouvelle analyse : concentrée sur la décomposition des flux d'emplois et flux du personnel  
= les couches dynamiques du marché d'emploi



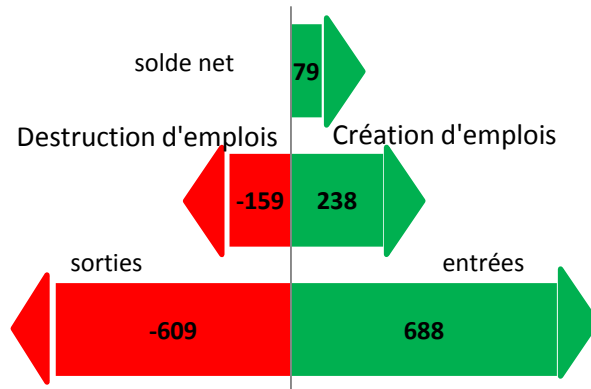
# Méthode de correction DynaM

- Méthode à base des *worker flows* (Davis, Haltiwanger, Benedetto)
- Le but est de corriger les distorsions causées par l'ajustement administratif du numéro d'identification
  - Changements administratifs et juridiques → nouveau numéro
  - Entreprises impliquées dans une fusion ou scission → (partie des) travailleurs sous un nouveau numéro
- Les chiffres de DynaM sont corrigés pour une surestimation de 30% création d'emplois et 33% destruction d'emplois

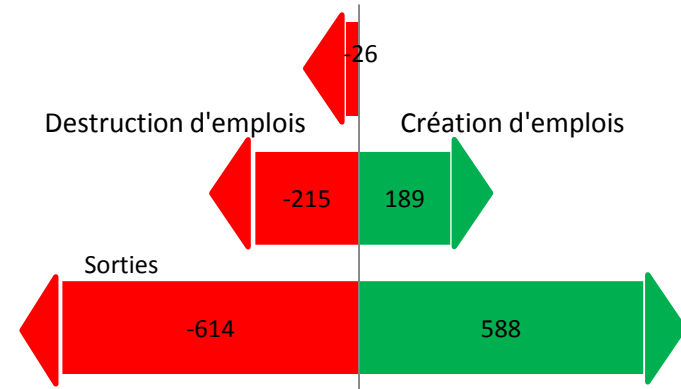


# Les couches dynamiques du perspective de l'entreprise

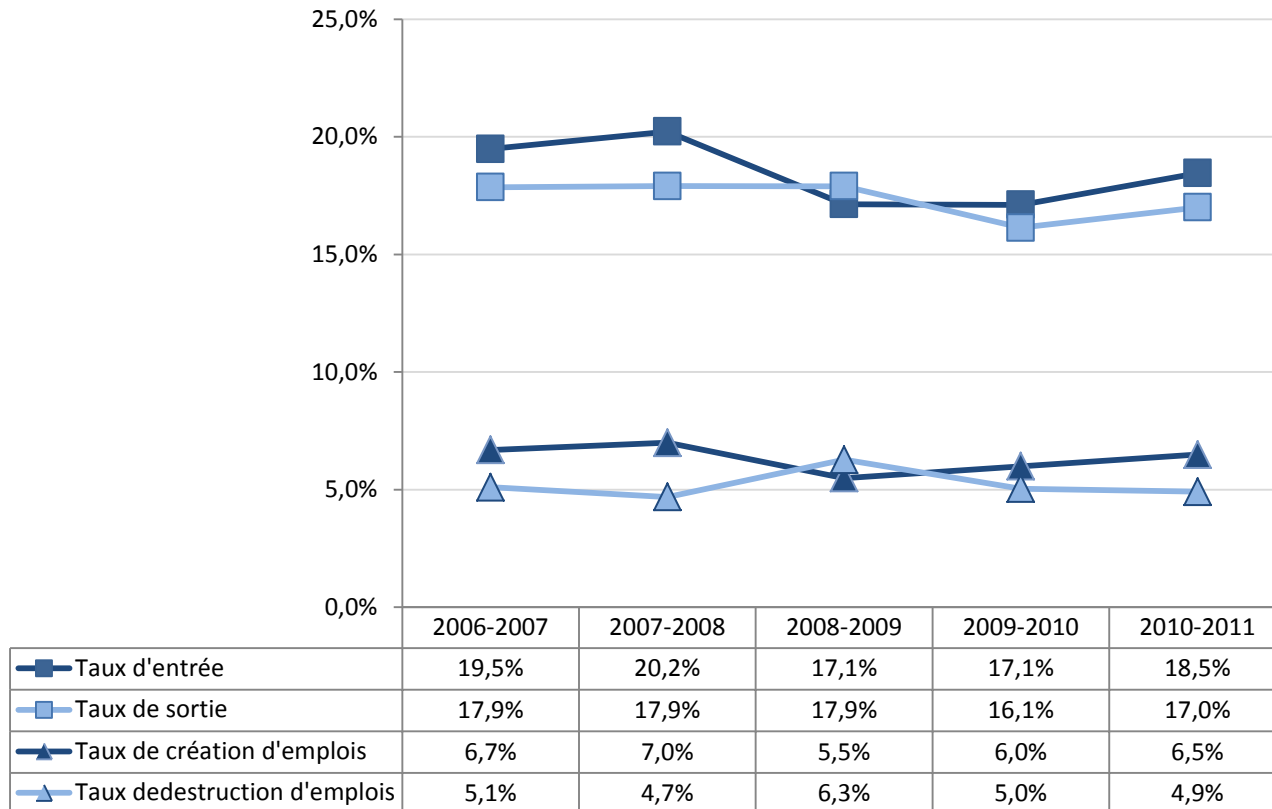
**2007 - 2008**



**2008-2009**

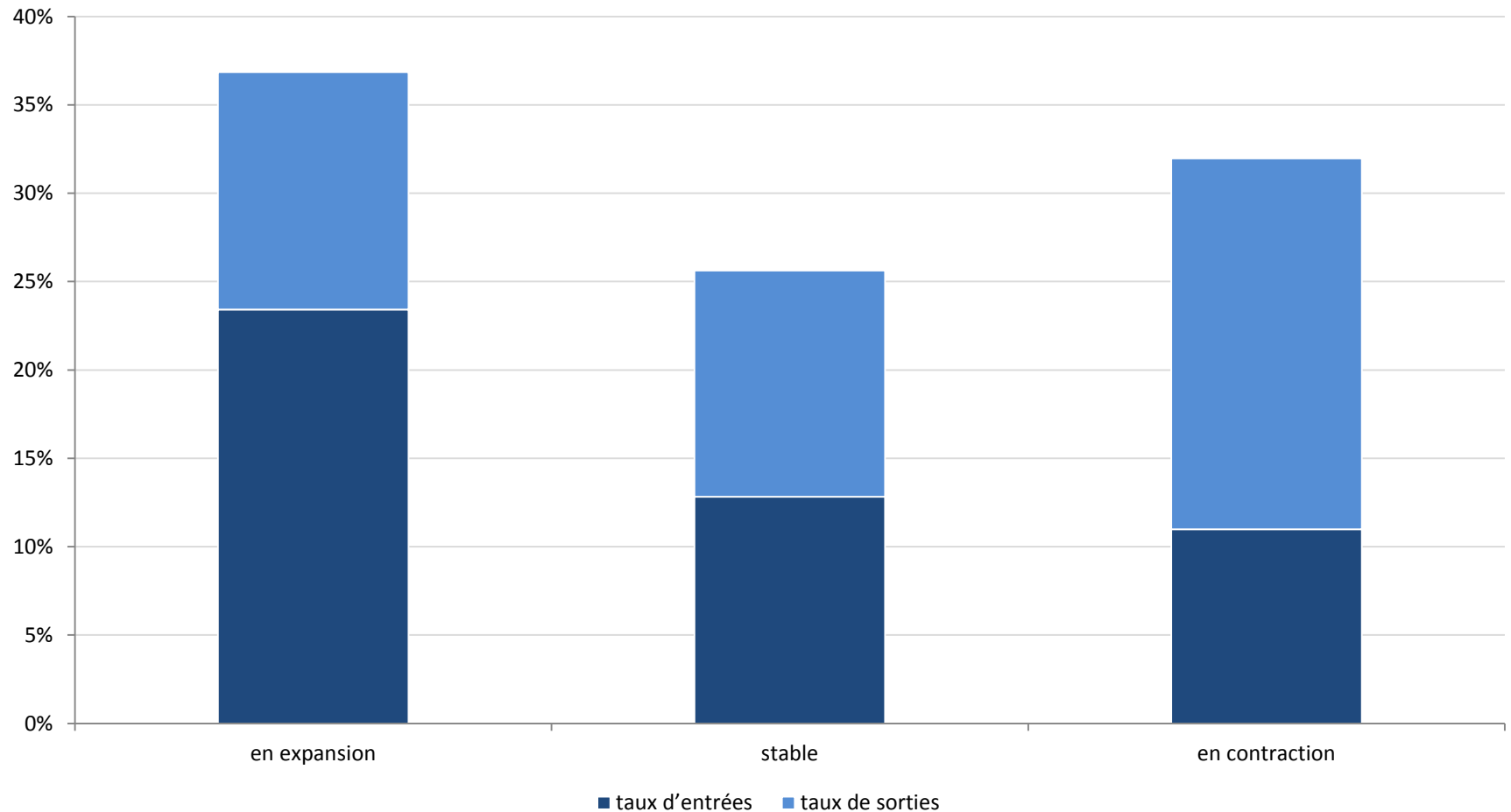


# Comment évolue la dynamique des travailleurs ?

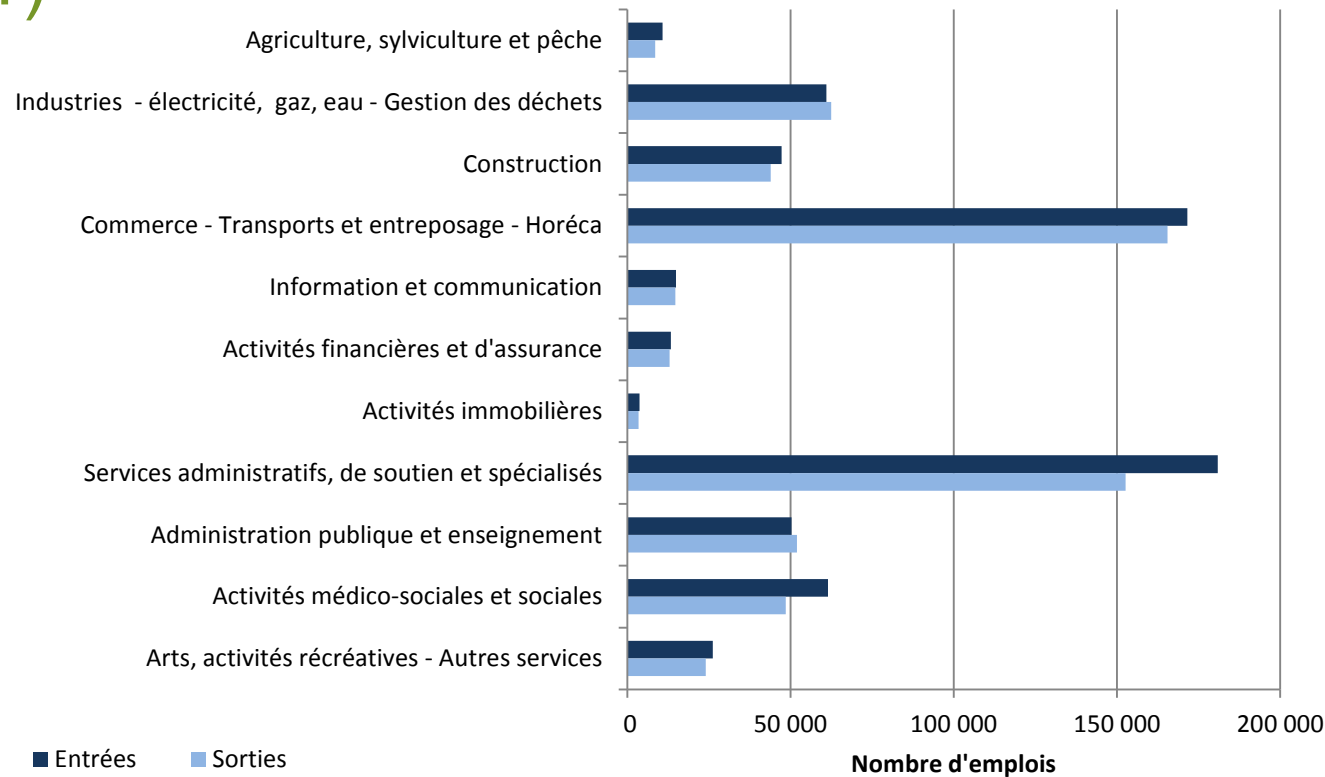


- Dynamique des travailleurs = 3x dynamique des emplois
- En période de récession, la dynamique regresse

# Entreprises en contraction recrutent

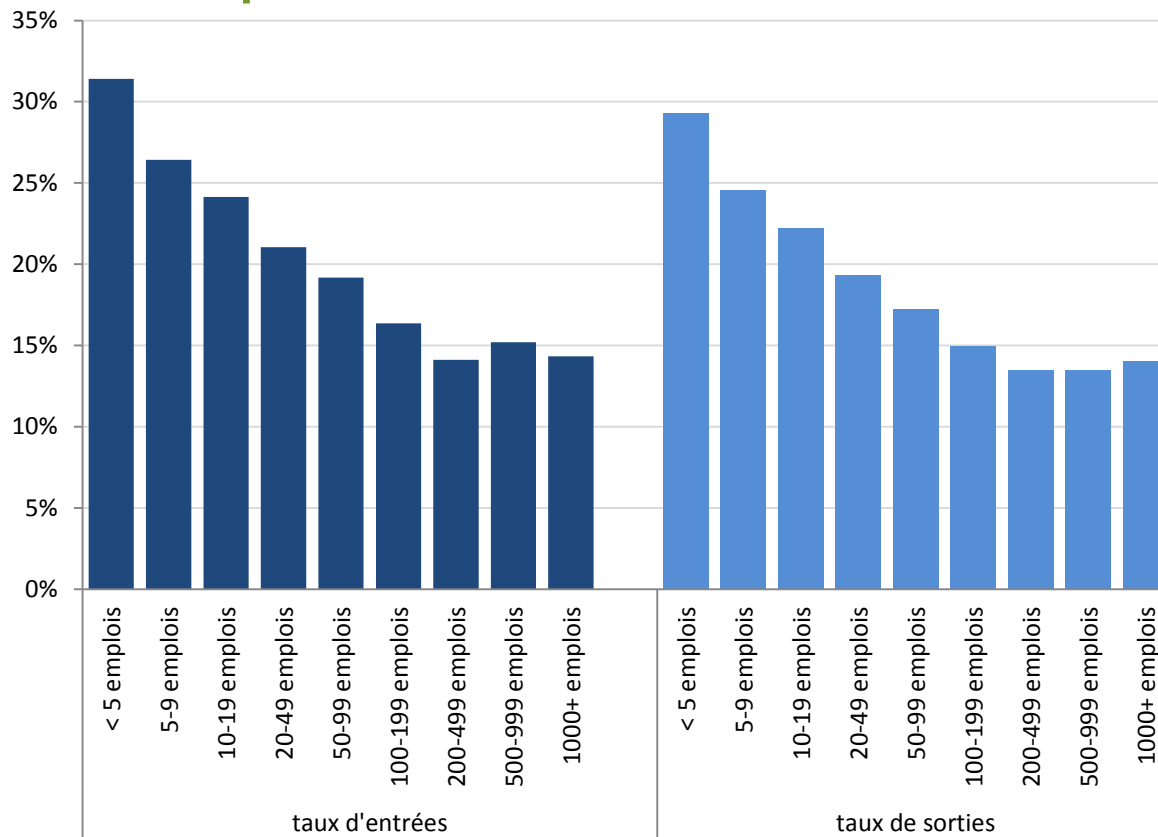


# La dynamique par activité économique (2010-2011)



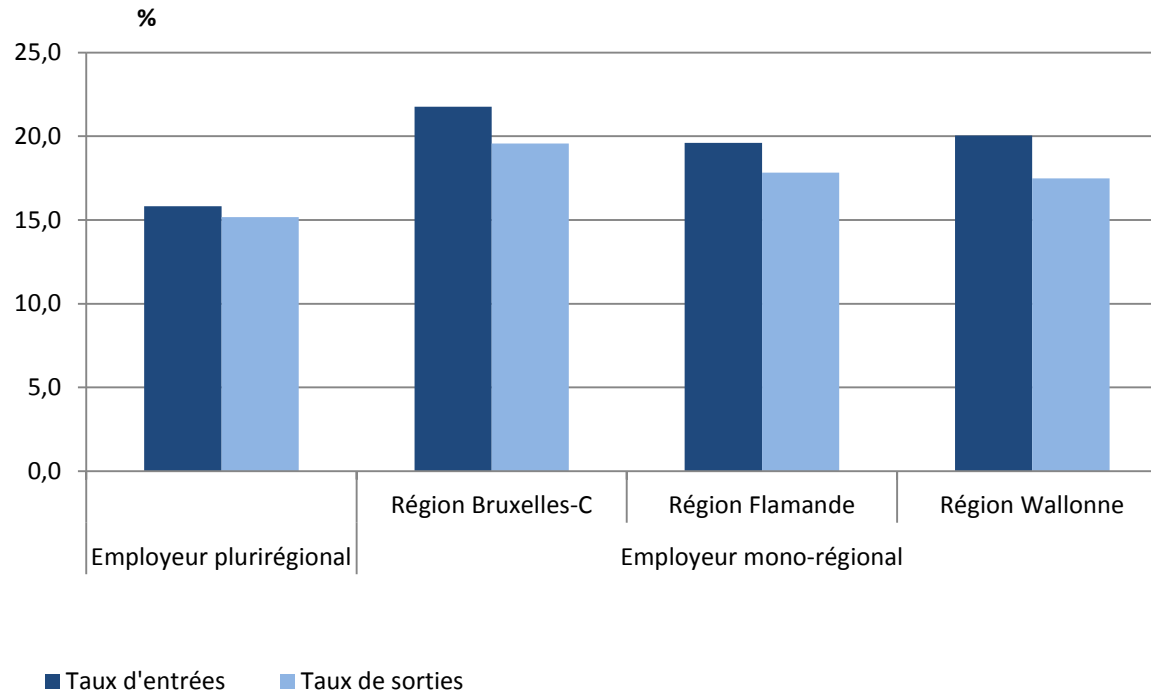
- La dynamique la plus élevée dans des services administratifs, entr'autres le secteur intérimaire
- Industrie: moins de chances d'entrées et sorties

# Plus grand roulement du personnel chez les petites entreprises



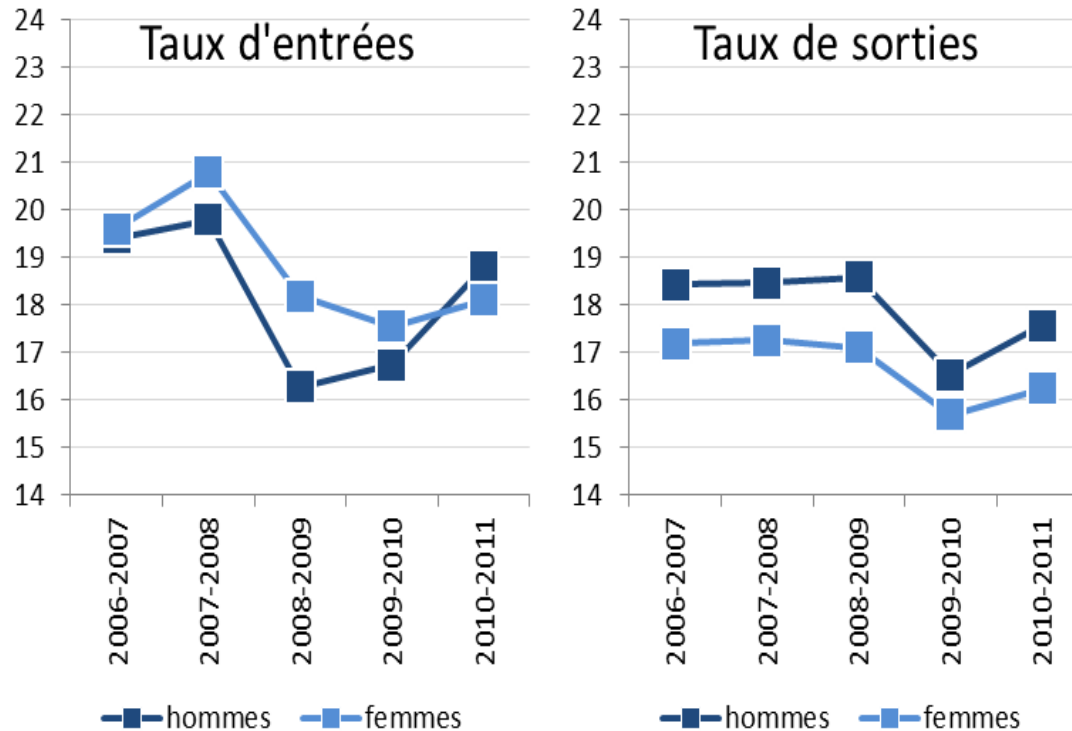
- Les petites entreprises sont caractérisées par des taux de dynamique plus élevés, ainsi que les chances de transition d'un emploi à l'autre
- Plus de possibilités d'emplois internes dans les grandes entreprises

# Plus de dynamique en Flandre ? (2010-2011)



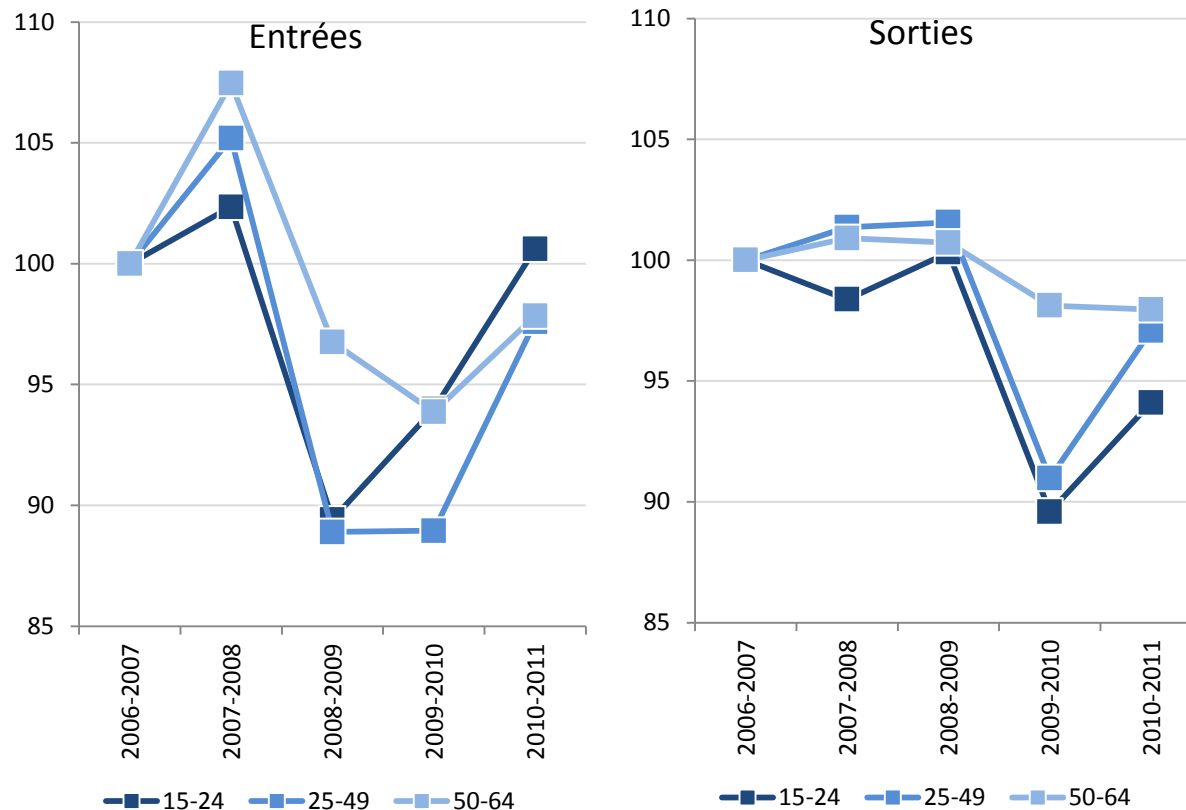
- Taux d'entrées un peu plus haut dans la Région Wallonne, taux de sorties un peu plus bas qu'en Région Flamande, ce qui a entraîné une plus forte croissance nette

# Pas de différences entre hommes et femmes



- Taux d'entrées plus élevés pour les femmes, taux de sorties plus élevés pour les hommes
- Dynamique plus élevée pour les hommes

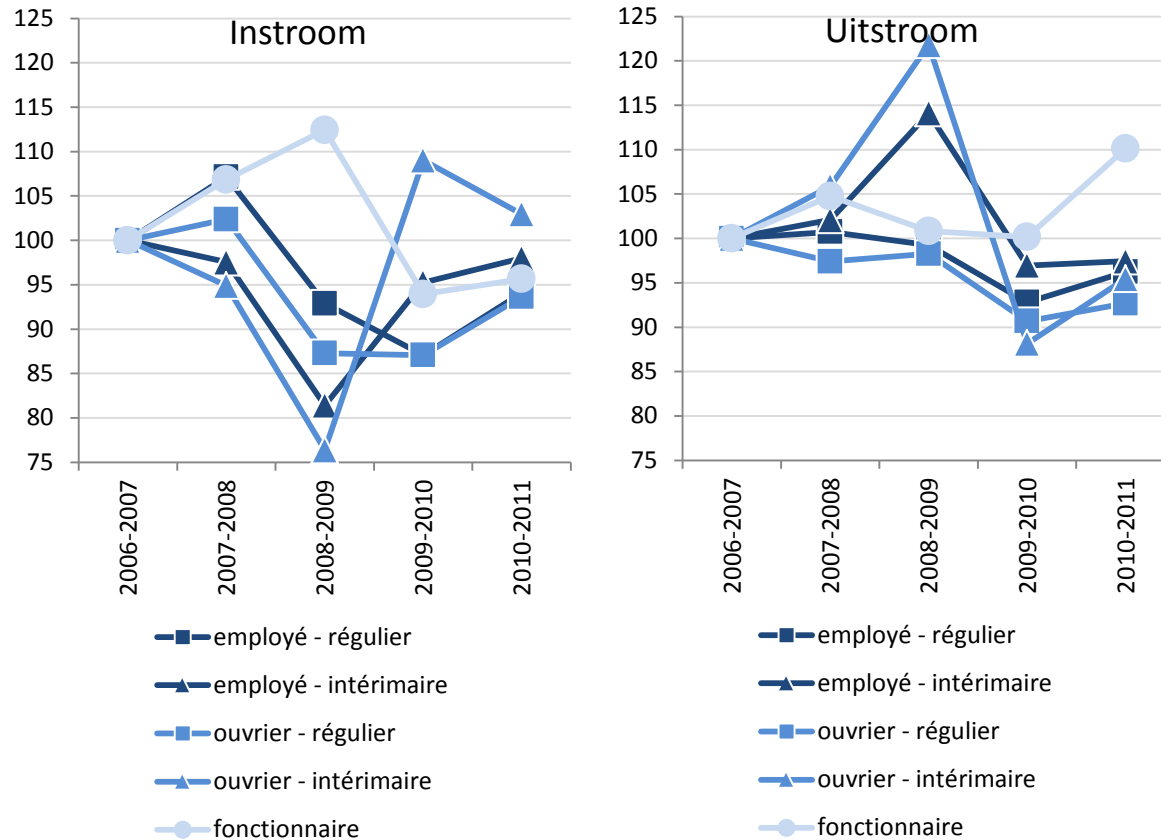
# Les jeunes sont les plus dynamiques



- Les jeunes = les plus mobiles, les 50+ les moins mobiles
- impact de la crise égal pour les 15-24 et 25-49



# Les ouvriers plus dynamiques que les employés ?



- Taux d'entrées et de sorties un peu plus haut pour les employés ... mais pas pour leurs chances de transition

## II. La mobilité professionnelle



# Quels facteurs déterminent les chances de transition d'un emploi à l'autre ?

Transition d'emploi	Chances plus élevées chez ...	Pas de différences chez ...
Caractéristiques individuelles + statut	Jeunes Habitants en Flandre Travailleurs intérimaires	Ouvriers = employés (!) Travailleurs à temps partiel = travailleurs à temps plein Femmes = hommes
Entreprise + conjoncture	Entreprises plus petites Entreprises avec destructions d'emplois (forcé) Années antérieures à la crise 2006-2007	Années après la (première) crise 2010-2011 (!)

### III. La mobilité professionnelle intersectorielle et intrasectorielle

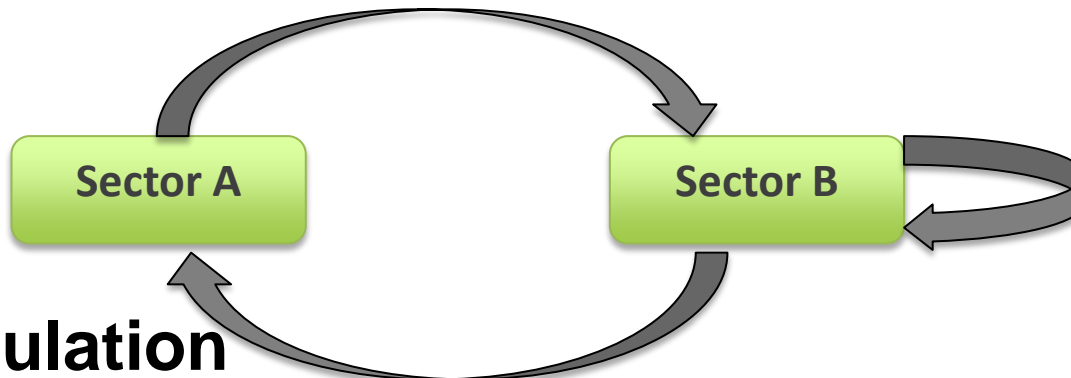


# Quelques questions ...

- C'est quoi, la mobilité professionnelle inter- et intrasectorielle ?
- Quels secteurs on plus / moins de mobilité professionnelle ?
- Est-ce que les types de mobilité ont des niveaux pareils ?
- Y a t'il des secteurs interdépendants?
- Comment était l'évolution de la mobilité professionnelle pendant la crise ?
- Comment expliquer la mobilité inter- et intrasectorielle ?
  - Est-ce que les jeunes sont plus dynamiques ?
  - Est-ce que les employés âgés sont plus loyaux ?
  - Les femmes, sont-elles plus mobiles ?
  - Est-ce que le niveau de l'entreprise joue un rôle ?
  - Quel rapport y a t'il avec la réactivité conjoncturel ?

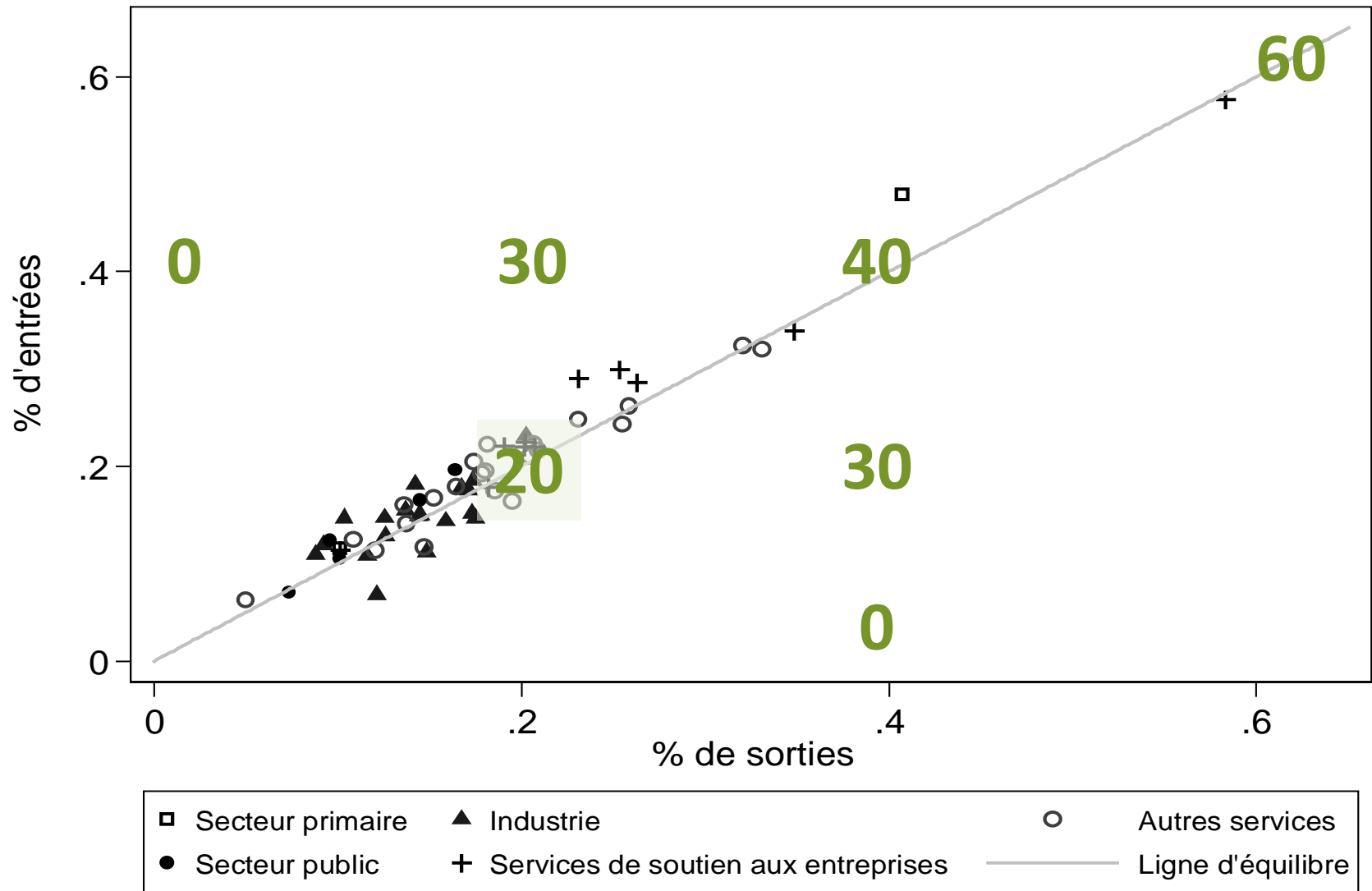
# La base

- **Mobilité intersectorielle**  
moyenne de la pourcentage d'entrées et de sorties
- **Mobilité intrasectorielle**  
la proportion des changements d'entreprise dans le secteur



- **Population**  
tous les salariés dans les données de l'ONSS  
18-64 ans, 2006-2011

# La dynamique intersectorielle





# La dynamique intrasectorielle

- **En haut / en bas**
  - Beaucoup: les grands secteurs offrent des alternatives
  - Peu: haute concentration, grandes entreprises, décroissance  
*Construction, Horeca ⇔ Métallurgie, Automobile*
- **Les secteurs dynamiques**
  - Corrélation positive entre intra-m et inter-m
  - *Interim, Horeca, Secteur primaire, Autres Services, Récréation*
- **Des niveaux différents**
  - La mobilité intersectorielle est de dix fois la mobilité intrasectorielle  
*Raffinage (45x) ⇔ construction (1,35x)*

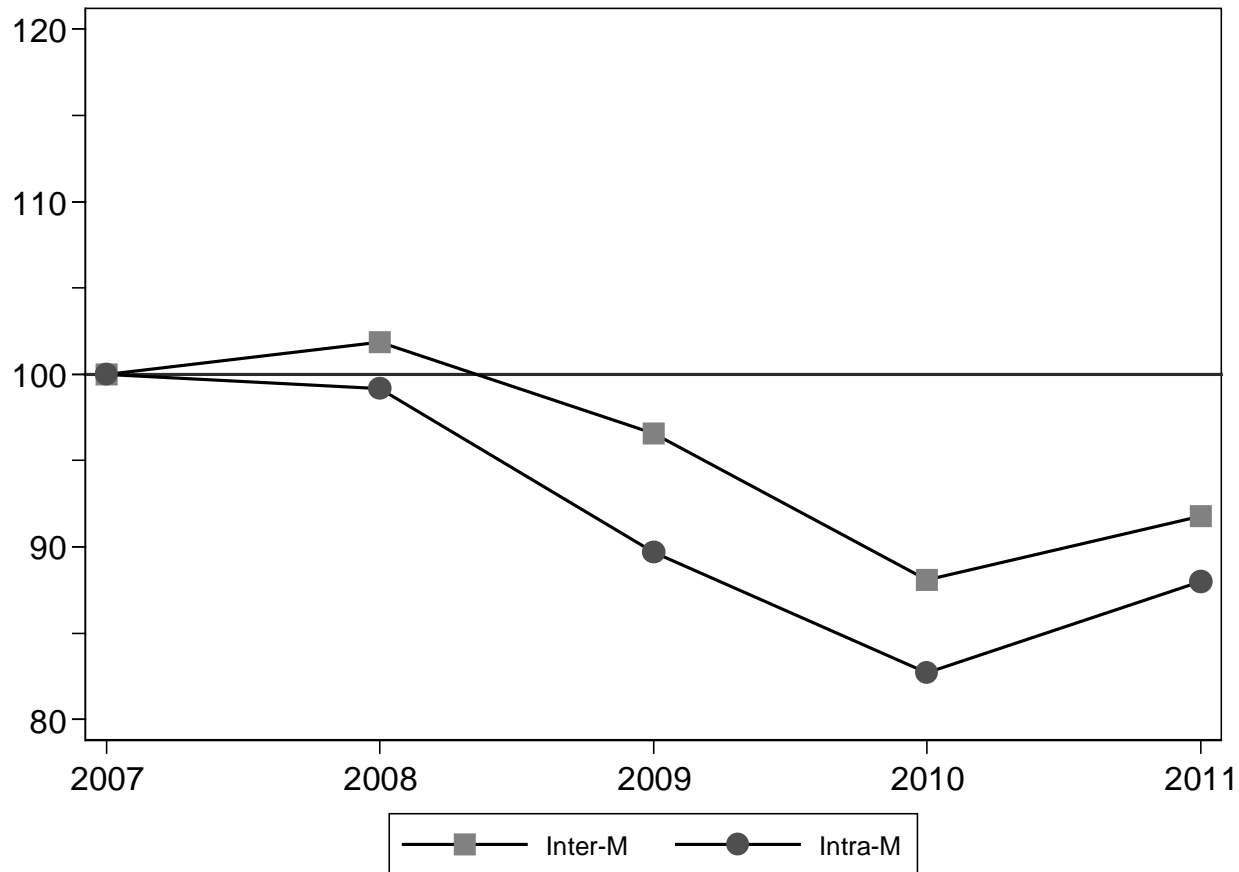


# Le symbiose sectoriel

2011				
2010	Construction	Com. gros	Com. détail	Intérim
Construction	194 796	1 809	1 080	4 747
Com. gros	1 743	164 093	2 249	4 289 [-]
Com. détail	1 381	2 877	208 372	6 914
Intérim	6 005	8 250	8 306	90 556

[+]

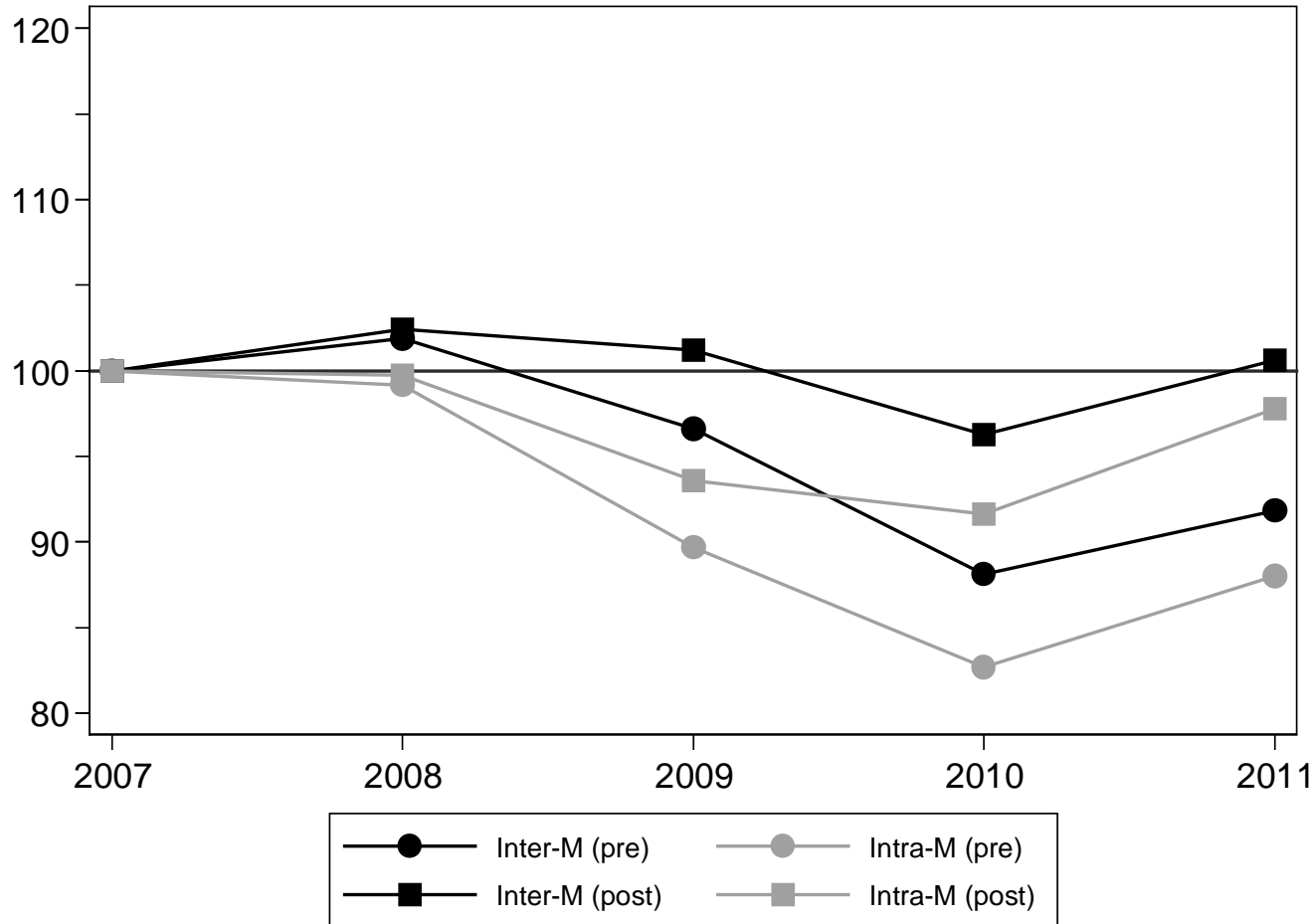
# La crise économique réduit la dynamique



# Analyse de la mobilité sectorielle

	Inter-M	Intra-M
<b>Niveau du secteur</b>	<p>Plus haut dans les secteurs de grande taille</p> <p>Plus haut dans les secteurs croissants</p> <p>Rapport positif avec la réactivité conjoncturel</p>	<p>Plus haut dans les secteur de grande taille</p> <p>Pas de rapport avec la croissance</p> <p>Rapport positif avec la réactivité conjoncturel</p>
<b>Niveau de l'entreprise</b>	<p>Plus bas dans les secteurs avec une proportion des grandes entreprises élevée</p>	<p>Plus bas dans les secteurs avec une proportion de grandes entreprises élevée</p>
<b>Niveau de l'employé</b>	<p>Plus de jeunes, plus de mobilité</p> <p><b>Plus d'âgées, moins de mobilité</b></p> <p>Plus de femmes, plus de mobilité</p> <p>La composition explique l'effect conjoncturel</p>	<p>Plus de jeunes, plus de mobilité</p> <p><b>Aucun effet 50+</b></p> <p>Aucun effet de genre</p> <p>La composition explique l'effect conjoncturel</p>

# Le modèle explique l'effet conjoncturel



# Quelques remarques

- Que fait *la rotation interne* dans les grandes entreprises?
- Il y a plus de mobilité intersectorielle, mais:
  - La concertation sociale, les centres de formation, les fonds de pension, etc. se situent au niveau sectoriel.
  - Les échelles salariales sont liés à l'ancienneté: la dynamique part de l'employeur, pas de l'employé?
- “Crise = des licenciements”, mais:
  - La croissance est dix fois moins grand que la rotation
  - La désindustrialisation se fait de manière silencieuse
  - Moins d'opportunités pour les jeunes?

## IV. Le travail après l'intérim



# Quelques questions ...

- Est-ce qu'on peut prévoir qui accède à un emploi de longue durée ?
- Est-ce que les intérimaires se retrouvent dans un emploi incertain ?
- Est-ce que le secteur intérimaire est un *stepping stone* ou une barrière ?
- Quel avantage font les jeunes / âgés / femmes dans leur carrière ?

# Focalisation sur l'intérim

Stabilité	Facteurs
Au moins un an	Intérimaires > ouvriers = employés Plus de stabilité chez les petites entreprises Moins de jeunes, plus de 50+ (!)
Au moins deux ans	<b>Aucun effet</b> de statut Moins de jeunes, plus de 50+ (!) Plus de stabilité chez les petites entreprises Plus de femmes

	Intérim → ONSS	Non salariés → ONSS
+1 an	70%	54%
+2 an	50%	35%
+3 an	41%	27%
+4 an	32%	21%



# Eléments de débat



# Éléments de débat (1)

1. L'image d'un marché du travail peu dynamique a besoin d'une forte correction
  - la création et la destruction des emplois sont déjà très considérable, mais les entrées et les sorties de personnel sont encore plus élevées
  - la dynamique dépend non seulement de l'âge ou le secteur de travail intérimaire, mais aussi d'autres caractéristiques de la demande
2. On constate une grande hétérogénéité entre les entreprises et les secteurs
  - Des incitations spécifiques pour les entreprises et secteurs en croissance
  - Des mesures de soutien à ce qui concerne le roulement de personnel élevé dans les petites entreprises

## Éléments de débat (2)

### 3. Les travailleurs qui changent, changent plus souvent de secteur

- Cela nécessite une politique qui simplifie et facilite les transitions: une tâche pour la concertation paritaire et les organismes paritaires (p. ex. les fonds sectoriels)
- Le statut des ouvriers et des employés en lui-même ne fait aucune différence: une plus grande mobilité nécessite plus que le licenciement flexible

### 4. *Labour hoarding* explique pourquoi les entreprises en temps de crise ne procèdent pas au licenciement collectif, mais reportent les recrutements

- Un argument pour réduire le chômage temporaire en temps de relance de l'économie à condition d'une politique qui supporte la remise à l'emploi dans d'autres secteurs

# Questions et remarques

- Merci pour votre attention
- Plus d'info:

[www.dynam-belgium.org](http://www.dynam-belgium.org)

[Ludo.struyven@kuleuven.be](mailto:Ludo.struyven@kuleuven.be)

[Sem.vandekerckhove@kuleuven.be](mailto:Sem.vandekerckhove@kuleuven.be)